

□ 学习贯彻党的二十届三中全会精神

DOI: 10.13585/j.cnki.gxfdyxk.2024.06.001

新时代大学生思想政治工作人才生成与发展的现实境遇、内在理路和开发策略

李永山

(合肥工业大学 习近平新时代中国特色社会主义思想研究院, 安徽 合肥 230009)

摘要: 国家政策指向、队伍专业化建设驱动和人才培养科学化发展需要是新时代大学生思想政治工作人才生成与发展的自身逻辑。人才供给与人才需求相耦合是人才生成的根本要求, 优势积累与创造实践相统一是人才生成的必要环节, 连续过程转化是人才发展的必然过程。实现人才开发合目的性与合规律性的有机统一, 需要面向需求, 系统设计构建阶梯式大学生思想政治工作人才开发项目; 坚持高端引领, 以重大课题攻关项目开发战略领军人才; 坚持以用为本, 构筑高层次人才施展才能的专业平台; 坚持改革创新, 优化大学生思想政治工作高层次后备人才培养模式。

关键词: 大学生思想政治工作; 人才队伍; 基本规律; 人才开发

中图分类号: G641

文献标识码: A

文章编号: 1674-5337(2024)06-0001-06

大学生思想政治工作人才是指具有大学生思想政治工作领域的专业知识与技能, 能够进行创造性劳动并对大学生思想政治工作专业发展作出贡献的人, 是大学生思想政治工作队伍中能力和素质较高的专业教育工作者^[1]。《中共中央关于进一步全面深化改革 推进中国式现代化的决定》指出, 要“实施更加积极、更加开放、更加有效的人才政策, 完善人才自主培养机制, 加快建设国家高水平人才高地和吸引集聚人才平台”^[2]。人才兴则事业兴, 人才强则事业强。从这个意义上说, 没有大学生思想政治工作人才的兴旺发展, 就没有大学生思想政治工作事业的兴旺发展, 大学生思想政治工作高质量发展也就缺乏必要的人才和智力支撑。2017年中共中央、国务院印发的《关于加强和改进新形势下高校思想政治工作的意见》提出, 要将高校思想政治工作队伍纳入高校人才队伍建设总体规划^[3]。这标志着大学生思想政治

工作队伍建设由注重人员配备、培训培养、职称待遇等的基础建设阶段, 转向注重人才发展的新发展阶段。而由于受国家政策、专业发展阶段和职业群体文化等多种因素的影响和制约, 以创造性贡献为主要标志的大学生思想政治工作人才不会自发生成, 也难以得到发展。因此, 有必要从学理上探讨新时代大学生思想政治工作人才生成与发展的现实境遇、内在理路和开发策略, 这对于加强新时代大学生思想政治工作人才队伍建设具有重要的理论价值和实践意义。

一、新时代大学生思想政治工作人才生成与发展的现实境遇

人才资源是第一资源。新时代大学生思想政治工作队伍专业化建设, 离不开大学生思想政治工作人才的创造性贡献。长期以来, 大学生思想

基金项目: 国家社科基金项目“新时代大学生思想政治工作人才队伍建设研究”(19BKS146)。

作者简介: 李永山(1970—2024), 男, 合肥工业大学习近平新时代中国特色社会主义思想研究院研究员。

政治工作人才难以生成与发展有其历史原因。深刻理解大学生思想政治工作人才内涵的生成逻辑,有利于深化对大学生思想政治工作人才队伍建设必要性和重要性的认识。

(一) 政策保障是新时代大学生思想政治工作人才生成与发展的基本条件

专业发展在本质上是连续的和累积的过程。对于任何专业领域的人来说,没有一个长期的专业成长与发展过程,就难以成为这个领域的高层次人才。虽然早在1984年,教育主管部门的负责人就意识到,要从长远的战略意义上考虑,着力培育造就一批思想政治教育的专家、学者、教授^{[4] 350},而由于受我国高等教育发展阶段和当时观念的影响,从“文革”后高校恢复招生到21世纪初,我国教育主管部门对大学生思想政治工作队伍一直实行的是有计划更新、定向分流的政策。2000年中共教育部党组颁发的《关于进一步加强高等学校学生思想政治工作队伍建设的若干意见》规定,专职学生政治辅导员任期一般为4至5年,兼职学生政治辅导员任期一般为2至4年。而对中青年思政骨干重点培养的方向则是“逐步提拔到系、校领导管理岗位上,并积极向各地组织部门推荐”^{[5] 516}。在“高进优出”^[6]理念的指导下,长期以来大学生思想政治工作队伍处于高流动状态,各类各级专业人才难以生成与发展。而伴随着高等教育大众化发展、社会环境和大学生群体发生变化,高校辅导员队伍建设面临的数量不足、质量不高和结构不合理问题日益突出。为解决这些问题,2005年教育部在《关于加强高等学校辅导员、班主任队伍建设的意见》中首次明确提出,要鼓励和支持一批骨干长期从事辅导员工作,向职业化、专家化方向发展^{[7] 184}。从“有计划更新、定向分流”到“向职业化、专家化方向发展”,再到把大学生思想政治工作队伍“纳入高校人才队伍建设总体规划”,国家的政策保障和制度供给越来越完善,为大学生思想政治工作人才生成提供了发展机遇和前进动力。

(二) 专业化发展的人才需求决定了大学生思想政治工作人才生成的供给基础

人才功能理论强调人才要为社会经济发展中心服务,实现通过人才来推动社会发展的目的。而人才群体结构决定人才群体功能^{[8] 146}。研究大学生思想政治工作人才的生成,必须立足当代大学生思想政治工作队伍专业化发展的社会需求,探讨人

才群体的合理结构和群体功能。大学生思想政治工作队伍产生、发展和称谓的由来是与其当初的思想政治工作职能天然地联系在一起的。而随着时代的变迁,其工作职能也经历了“政治教育为主导”(1949—1977年)、“教育与管理共存”(1978—1993年)、“教育、管理与服务并重”(1994年至今)三个发展阶段^[9]。当代大学生思想政治工作队伍的职业功能不仅包括《高等学校辅导员职业能力标准(暂行)》所界定的思想政治教育、党团和班级建设、学业指导、日常事务管理、心理健康教育与咨询、网络思想政治教育、危机事件应对、职业规划与就业指导、理论和实践研究等功能,还包括管理和领导功能。从20世纪80年代初期提出的思想政治工作科学化,到21世纪初期提出的高校辅导员队伍专业化,大学生思想政治工作队伍专业化的内涵和外延已发生了深刻变化。专业的一个关键特征是具有专门的知识体系。而专业化建设的提出和推进,势必要求大学生思想政治工作队伍各功能领域均应具有相应的知识体系,否则,这支队伍就无法科学地履行其岗位职责,更无法奠定其专业地位。而专业知识的发现、生产、“系统化(发展成课程)、结构化(组合成专业课程计划)、合法化(课程和计划获得确认的过程)和传承(传授给准专业人员——学生)”^[10]需要一大批不同类型和不同层次的人才来承担。这就为大学生思想政治工作各类各级人才的生成提出了现实的迫切需求,也对思想政治教育专业传统人才培养模式提出了现实挑战。

(三) 人才使命与责任是新时代大学生思想政治工作人才生成与发展的根本动力

专业因人才培养的社会需要而设立。培养思想政治工作专业人才是设立思想政治教育专业的初心。从1984年创建思想政治教育专业,到2005年增设马克思主义理论一级学科及所属二级学科,培养思想政治教育教学科研人员和思想政治工作不同层次的应用型专门人才始终是该学科不变的使命。20世纪80年代到90年代,由于思想政治理论课教师与辅导员之间在工作上有一个相互联系的交叉领域(思想品德课),因此,思想政治教育专业按照综合培养的方式设置其课程体系具有历史的合理性。而伴随着高校思想政治工作专业化、职业化和学科化进程的推进,思想政治教育理论工作者和实务工作者之间的鸿沟日益加深。特别是马克思主义理论一级学科建立以后,伴随

着马克思主义理论学科化的进程，思想政治理论课教师和辅导员队伍之间的分离已经不可逆转^[11]。尽管思想政治教育专业的人才培养目标至今仍未改变，但长期以来，由于缺乏思想政治工作实践经验和跨学科的知识结构，从教学科研中成长起来的专业教师很难担负起这一多功能、跨学科应用型专业的知识建构任务。在全面建设马克思主义理论学科本硕博一体化人才培养体系的新趋势下，学术学位教育已成为思想政治教育专业人才培养的主渠道。而伴随着我国学位制度的完善，我国高层次应用型专门人才培养已实现了由单一学术学位到学术学位与专业学位并重的历史性转变^[12]。推进思想政治教育专业人才培养由传统单一学术学位的综合培养向学术学位与专业学位并重的分类培养转变是必然趋势。而发展专业学位研究生教育，则势必需要一批具有思想政治工作经历的不同类型、不同层次教学科研型人才，他们肩负着构建高层次应用型人才培养课程体系、专业体系和学科发展体系，推动大学生思想政治工作高质量发展的历史使命与责任。

二、新时代大学生思想政治工作人才生成与发展的内在理路

“创新驱动本质上是人才驱动，立足新发展阶段、贯彻新发展理念、构建新发展格局、推动高质量发展，必须把人才资源开发放在最优先位置。”^[13]习近平总书记对人才工作的论述深刻揭示了人才与创新、发展之间的内在逻辑联系，为新时代大学生思想政治工作人才队伍建设提供了根本遵循。推进新时代大学生思想政治工作人才高质量发展，需要把握人才供给与人才需求相匹配的宏观规律和人才生成与发展的微观规律。

（一）人才供给与人才需求相耦合是大学生思想政治工作人才生成与发展的根本要求

“围绕中心，服务大局”是人才工作的根本出发点和落脚点，也是人才生成及其价值的根本体现。进入新时代，专业知识体系的缺乏和学科专业支撑力度不足仍然是大学生思想政治工作队伍专业化建设面临的主要难题。这就要求我们务必把大学生思想政治工作专业知识体系的建构和学科专业建设作为人才开发的出发点和落脚点。依据大学生思想政治工作队伍的职业技能、领导体制与运行机制，该专业知识体系至少应由六个

方面组成：一是作为一个专业的基础知识，二是工作对象的专业知识，三是职业功能领域的专业知识，四是组织管理的专业知识，五是与工作相关的法律和伦理知识，六是从业人员专业发展的知识。而上述知识的发现、生产、发展和传承需要一大批不同类型和不同层次的人才来承担。首先，每一个知识领域新知识的发现、生产，乃至理论的建构，均需要一大批学术骨干和学术带头人来完成；其次，要将已发现的、分散的知识进行发展和传承，仅有这些学术骨干和学术带头人是不足的，还需要一些不同领域的职业学科带头人带领团队将已发现的知识系统化，编写成教材，开设成课程，方能实现知识的系统传承；最后，作为一个多功能、跨学科的应用型专业，大学生思想政治工作的整体发展还需要一些具有战略思维、跨学科理解能力和领导能力的战略领军人才来引领。专业知识的需求决定了专业人才的需求，而专业人才的需求又决定了专业人才的供给。只有专业人才供给的结构与专业人才需求的结构相吻合，才能为整体专业结构的协调发展提供支撑，实现人才开发合目的性与合规律性的有机统一。反之，人才供给与人才需求不匹配，即使涌现再多的学者、教授，也难以构建具有中国特色的高校学生工作自主知识体系、培养具有胜任力的高层次应用型人才和推动大学生思想政治工作高质量发展提供人才和智力支撑。

（二）优势积累与创造实践相统一是大学生思想政治工作人才生成的必要环节

人才生成是人才成长和发展的第一次飞跃，是由非人才转化为人才的过程，标志为初创的成果获得社会承认^{[8] 285}。术业有专攻。优势积累是成才的基础，特别是当代大学生思想政治工作领域，成才主体面临“工作范畴与岗位职责相对丰富，涉及多学科、多领域”^[14]的职业环境，要在竞争择优中脱颖而出，首先要根据专业发展需要和自身的兴趣、特长、能力倾向选准研究方向和目标，然后通过学习与实践等多种途径和方式积累优势，为获得必要的资源奠定基础。在创造实践中，成才主体通过发挥已积累的优势进行创造性劳动，其有效的劳动量达到必要的水平，获得新颖劳动成果，从而成长为人才^{[8] 282}。当然，这一过程是学习、创造、再学习、再创造的过程，是一个循环往复、没有止境的过程。而随着不断循环，波浪式发展，人才的素质和能力也得到提升。因此，

作为一个多职业功能、多学科组成的应用型职业，大学生思想政治工作成才主体在成才前需要处理好通与专的关系，按照“择业所需”和“择己所长”的原则，做好自我评估和战略设计，通过优势积累、积极实践和有效创造实现成长的第一次飞跃。

（三）类型转化和层次递进相统一是大学生思想政治工作人才发展的必然过程

人才发展过程，本质上是由低层次人才向高层次人才转化和高层次人才不断上升的过程。这一过程主要有两种表现形式：一是人才层次递进，二是人才类型转化。人才层次递进是指当人才提升创造实践的层次，其创造才能水准也随之提高，人才必然由下一层次向上一层次递进；人才类型转化是指当人才变换创造实践的方向和内容，其创造才能的发展方向也随之改变，人才必然由某一种类型向另一种类型转换^{[8] 285}。而高层次人才发展除具有上述两种形式之外，还表现为第三种形式，即人才层次递进和类型转化同时进行。这种形式是指人才发展不仅沿着原有方向提升创造实践的层次，而且包含变换创造实践的方向和内容，它是战略领军人才生成与发展的必然过程。大学生思想政治工作职能领域的各类学术骨干发展为学术带头人主要表现为人才层次递进，各职能领域的学术骨干和学术带头人更换发展方向主要表现为人才类型转化，而大学生思想政治工作战略领军人才的生成与发展主要表现为人才层次递进和类型转化同时发生。了解大学生思想政治工作人才生成与发展的内在机理和表现形式，有助于我们把握人才发展规律，推动人才工作科学发展。

三、新时代大学生思想政治工作人才的开发策略

深入分析新时代大学生思想政治工作人才的生成逻辑、一般规律和结构类型，其根本目的是为大学生思想政治工作人才开发提供科学依据。而只有了解这些规律，利用这些规律，把合目的性和合规律性有机统一起来，才能实现新时代大学生思想政治工作人才队伍开发的预期目标。

（一）面向高质量发展的人才需求，做好顶层设计，以科学规划引领高质量人才供给

高质量发展的经济社会要求引领大学生思想政治工作高质量发展，对大学生思想政治工作人

才提出了新的更高要求。这就需要我们做好顶层设计，进行科学规划，实施人才开发，以高质量的人才供给支撑大学生思想政治工作的高质量发展。大学生思想政治工作人才的顶层设计是系统工程。需要运用战略思维，深刻洞察大学生思想政治工作的现状和未来发展趋势，准确把握人才培养的方向、目标和重点，从而制定出既符合实际又具有前瞻性的发展规划。需要明确大学生思想政治工作人才的目标和定位，确定我们要培养什么样的人才、这些人才应具备哪些素质和能力，以及他们在未来的大学生思想政治工作中将扮演什么样的角色和承担什么样的职责，从而为后续的顶层设计提供清晰的方向。需要对大学生思想政治工作系统进行深入剖析，找出存在的问题和不足；同时，要对未来可能面临的挑战和机遇进行预测和评估。通过这些分析，我们可以更加准确地把握人才培养的重点和方向，为制定科学的发展规划提供有力支撑。科学的大学生思想政治工作人才发展规划应该包括人才培养的目标、规模、结构、路径等各个方面，确保与高校整体发展战略和国家人才需求紧密契合。同时，我们还要注重规划的可行性和可操作性，确保各项措施能够得到有效落实并取得实效。

（二）尊重人才发展规律，系统构建人才开发项目，为各类各级人才的成长搭建阶梯

进入新时代，大学生思想政治工作高质量发展和深入推进队伍专业化建设亟须不同类型和不同层次的人才提供智力支撑。而人才生成与发展是一个阶段性和连续性相统一、循环往复与螺旋上升的过程。人才发展的过程转化机理从根本上规定着人才资源开发是一个系统工程，前一阶段人才开发是后一阶段人才开发的基础，后一阶段人才开发则是前一阶段人才开发的发展，人才资源开发应努力达到阶段性和连续性的统一^[15]。当前，在国家层面，我国大学生思想政治工作人才的开发主要有“教育部人文社会科学研究专项任务项目（高校辅导员研究）”和“高校思想政治工作中青年骨干队伍建设项目”两个项目类型，这对新时代大学生思想政治工作人才队伍建设固然起到了十分重要的促进作用，但从人才队伍的结构需要与人才供给的开发视角来看，还难以实现人才供给与人才需求相吻合，人才开发阶段性和连续性相统一。在尊重人才发展规律中推进人

才工作实践，解决深层次矛盾和问题，增强人才工作的预见性和创造性，需要我们根据新时代大学生思想政治工作队伍专业化发展的人才需求，实施阶段性和连续性相统一的人才开发计划，构建阶梯式大学生思想政治工作人才开发项目，为优秀人才的成长发展搭建阶梯和提供动力。

高端引领是人才队伍建设的战略重点。习近平总书记在2021年召开的中央人才工作会议上强调：“要坚持长远眼光，有意识地发现和培养更多具有战略科学家潜质的高层次复合型人才，形成战略科学家成长梯队。”^[13]所谓战略科学家，是指具有深厚科学素养，长期奋战在科研第一线，视野开阔，前瞻性判断力、跨学科理解能力、大兵团作战组织领导能力强的科学家^[16]。当代大学生思想政治工作队伍的职业技能具有跨学科和综合性的显著特征。这支队伍的整体发展，也迫切需要培养一批类似战略科学家的战略领军人才。作为一个职业整体的专业化发展，无论是学科和专业建设、高层次应用型人才培养，还是一些重大理论和实践问题的研究，均需要通过跨学科、跨学校、跨部门和跨地区的联合攻关，开展深入、系统的创新性研究。这类重大课题的研究，契合了教育部哲学社会科学重大课题攻关项目的设立宗旨、选题资助范围和管理办法。而重大课题联合攻关的过程，也是培养造就战略领军人才的一个过程。即当人才提升创造实践的层次，其创造才能水准也随之提高，人才必然由下一层次向上一层次递进；当人才变换创造实践的方向和内容，其创造才能的发展方向也随之改变，人才必然由某一类型向另一种类型转换^[8]³⁸⁵。从这个意义上看，把重大课题攻关项目作为大学生思想政治工作战略领军人才开发的一个重要途径，既符合当代大学生思想政治工作多学科的功能属性、重大课题攻关项目的设立宗旨与选题范围，也符合战略领军人才的成长发展规律。

（三）坚持以用为本，加强载体建设，为大学生思想政治工作高层次人才发挥作用搭建平台

大学生思想政治工作研究领域的学术骨干和学科带头人是引领大学生思想政治工作专业化发展的核心力量。前者是指能够把握某一功能领域的学术研究方向，善于进行创造性劳动并能团结带领学术梯队为本领域发展作出贡献的优秀学者；后者是指能够把握学科发展方向，善于组织、团结和带动学科梯队以推动学科发展的杰出学者。

上述两类人才的生成和发展是这个专业走向成熟的重要标志之一。没有这两类人才的生成，大学生思想政治工作实践领域就难以实现专业化发展。而上述两类人才的生成和发展都需要建立在一定的学术团队和专业发展平台之上。缺乏平台，即使偶尔生成了个别人才，由于缺乏用武之地，也难以发挥应有的作用。坚持“以用为本”，既是实现人才发展的出发点，又是最终落脚点^[17]。2008年以来，东北师范大学大学生思想政治工作队伍呈现出人才辈出的独特现象，这表明独立的专业平台是人才辈出的孵化器^[18]。正反两方面的经验证明，只有建立一批集教学、科研和研究生培养于一体的独立发展平台，才能为大学生思想政治工作人才发展提供广阔空间，才能加快推进大学生思想政治工作人才发展与事业发展相互融合，建立专业人才供需精准对接机制，从而开创大学生思想政治工作人才辈出的发展局面。

（四）强化使命责任，注重科学评价，确保大学生思想政治工作人才供给与需求相匹配

为定向培养大学生思想政治工作高层次人才，2008年教育部就决定设立“高校辅导员攻读思想政治教育专业博士学位计划”，2018年决定将“高校辅导员在职攻读博士学位专项计划”调整为“高校思想政治工作骨干在职攻读博士学位专项计划”，拓展培养对象范围，扩大培养规模，增加招生单位和招生专业。上述决策及其变化，既体现了党和国家对大学生思想政治工作队伍的高度重视，也契合了新时代大学生思想政治工作对马克思主义理论、党史党建、管理科学与工程、公共管理、发展与教育心理学、应用心理学等相关学科专业人才的需求。这无疑是加强大学生思想政治工作高层次后备人才培养的重要举措。然而，由于缺乏专业博士学位授予资格，依托培养单位均是按照所依托学科的学术学位博士研究生培养课程体系和培养规格予以培养，导致博士生所学理论、知识和能力培养体系与其从事岗位的职业能力要求并不完全匹配。2020年国务院学位委员会、教育部印发的《专业学位研究生教育发展方案（2020—2025）》指出，专业学位研究生教育是培养高层次应用型专门人才的主渠道。“与学术学位研究生教育相比，专业学位研究生教育主要针对社会特定职业领域需要，培养具有较强专业能力和职业素养、能够创造性地从事实际工作的高层次应用型专门人才”^[19]，而这种人才培养

规格正契合了大学生思想政治工作对高层次人才的实际需求。发展专业博士学位研究生教育,改革高校思想政治工作高层次应用型人才培养模式,不仅可以解决高校思想政治工作骨干在职培养中学与用相脱节的突出矛盾,而且可以通过博士学习阶段的专业定向培养为大学生思想政治工作源源不断地提供高层次后备人才。

参考文献:

- [1] 李永山.新时代大学生思想政治工作专业人才的学术分类[J].思想教育研究,2020(7).
- [2] 中共中央关于进一步全面深化改革 推进中国式现代化的决定[N].人民日报,2024-07-22(1).
- [3] 中共中央国务院印发《关于加强和改进新形势下高校思想政治工作的意见》[N].人民日报,2017-02-28(1).
- [4] 徐文良.难忘的历程:高等学校思想政治教育的回顾与思考[M].长春:吉林人民出版社,2008.
- [5] 中国法制出版社.中华人民共和国教育法律法规全书:含全部规章及法律解释:2021年版[M].北京:中国法制出版社,2021.
- [6] 中共上海市委教育工委.高进优出 抓好学生政治辅导员队伍建设[J].中国高等教育,2000(8).
- [7] 夏吉莉.高校辅导员核心职业能力研究[M].昆明:云南大学出版社,2020.
- [8] 叶忠海.新编人才学通论[M].北京:党建读物出版社,2013.
- [9] 余双好.论高校学生工作体系的生成与发展:兼论学校社会工作的介入空间[J].思想理论教育,2008(19).
- [10] 赵康.专业、专业属性及判断成熟专业的六条标准:一个社会学角度的分析[J].社会学研究,2000(5).
- [11] 余双好.关于整体推进思想政治理论课教师和辅导员队伍发展的思考[J].学校党建与思想教育,2017(23).
- [12] 国务院学位委员会 教育部关于印发《专业学位研究生教育发展方案(2020—2025)》的通知[EB/OL].
http://www.moe.gov.cn/srcsite/A22/moe_826/202009/t20200930_492590.html.
- [13] 习近平.深入实施新时代人才强国战略 加快建设世界重要人才中心和创新高地[J].中国民政,2021(24).
- [14] 冯刚.高校辅导员队伍专业化、职业化建设的发展路径:《普通高等学校辅导员队伍建设规定》颁布十年的回顾与展望[J].思想理论教育,2016(11).
- [15] 叶忠海.人才成长规律和科学用人方略[J].中国人才,2007(5).
- [16] 吕科伟.建设人才强国呼唤战略科学家[J].中国人才,2021(12).
- [17] 汪明松.论人才发展的“以用为本”[J].人才开发,2011(6).
- [18] 李永山,张旭念,夏坤.大学生思想政治工作队伍人才辈出探源:以东北师范大学为例[J].高校辅导员学刊,2020(6).
- [19] 张炜,李春林,张学良.发展博士专业学位研究生教育的借鉴与探索[J].学位与研究生教育,2021(10).

(责任编辑:姚宏志)

The Realistic Situation, Internal Logic, and Development Strategies for the Generation and Development of Ideological and Political Education Talent among University Students in the New Era

Li Yongshan

(Institute of Xi Jinping Thought on Socialism with Chinese Characteristics for a New Era, Hefei University of Technology, Hefei, Anhui, 230009)

Abstract: The intrinsic logic for the generation and development of ideological and political education talent among university students in the new era is driven by national policy orientation, the professionalization of the workforce, and the need for scientific development in talent cultivation. The coupling of talent supply and demand is the fundamental requirement for talent generation, the unification of advantage accumulation and creative practice is a necessary link for talent generation, and the continuous process transformation is an inevitable process for talent development. To achieve the organic unity of purposefulness and regularity in talent development, it is necessary to systematically design and construct a step-by-step talent development program for ideological and political education among university students based on demand; adhere to high-end leadership, developing strategic leading talents through major project tackling; adhere to a usage-based approach, building professional platforms for high-level talent to showcase their abilities; and adhere to reform and innovation, optimizing the training model for high-level reserve talents in ideological and political education among university students.

Key words: ideological and political education; talent team; basic laws; talent development

The Mechanism of Compassion Fatigue in University Advisors: The Moderating and Mediating Role of Psychological Resilience

Zhang Min

(School of Social Work, Henan Normal University, Xinxiang, Henan, 453007)

Abstract: Compassion fatigue is a specific type of occupational burnout faced by university advisors, which can harm their occupational mental health. Using 311 university advisors as research subjects, this study conducted a questionnaire survey using tools such as the Professional Quality of Life Scale, Job Demands Scale, and Psychological Resilience Scale. Under the theoretical framework of the Job Demands-Resources model, the study explored the mechanism of compassion fatigue in university advisors. The results showed that emotional demands and work-family conflict in job demands positively predict compassion fatigue, while social support as a job resource positively predicts compassion satisfaction. Psychological resilience, as a personal resource, moderates the relationship between emotional demands and compassion fatigue and mediates the relationship between social support and compassion satisfaction.

Key words: university advisors; compassion fatigue; compassion satisfaction; psychological resilience

Composition, Influencing Factors, and Improvement of Training Models for University Advisors' Professional Competence —A Case Study of Tsinghua University

Jiang Yuhui¹, Wu Bilun², Zhong Qiaofei³

(1 Graduate School, 2 School of Public Policy & Management, 3 School of Social Sciences, Tsinghua University, Beijing, 100084)

Abstract: University advisors face various new challenges in their professional duties, necessitating enhanced specialized training. Traditional centralized training is often time-consuming and infrequent. An innovative practice is to conduct regular training sessions during morning and lunchtime breaks. Empirical